

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๗/ ๑๖ ๗๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 เลขรับ..... ๑๓ / ๑๕๕๕
 วันที่..... ๒๖ เม.ย. ๕๕
 เวลา..... ๑๐.๐๐ น.

สำนักนายกรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติ รวม ๖๐ ฉบับ

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติ รวม ๖๐ ฉบับ

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติ รวม ๖๐ ฉบับ ต่อสภาผู้แทนราษฎรเป็นเรื่องด่วน

จึงขอเสนอร่างพระราชบัญญัติ รวม ๖๐ ฉบับ ตามบัญชีแนบท้าย พร้อมด้วยบันทึกหลักการ และเหตุผล และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา เป็นเรื่องด่วนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง



(นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ)

นายกรัฐมนตรี

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๙๐๕ (นายจตุร)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๖

กลุ่มงานพระราชบัญญัติและญัตติ ๑
 เลขรับที่..... ๓๗ / ๒๕๕๕
 วันที่ ๒๖ / เม.ย. ๕๕ เวลา ๑๐.๓๐ น.

กลุ่มงานระเบียบการ

วันที่..... ๓๐ / ๒๕๕๕

วันที่ ๒๖ / เม.ย. ๕๕ เวลา ๑๑.๓๐ น.

กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 เลขรับที่..... ๑๕๕ / ๒๕๕๕
 วันที่ ๒๖ / เม.ย. ๕๕ เวลา ๑๐.๓๐ น.
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ...)

พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังต่อไปนี้

- (๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับรัฐมนตรีผู้รักษาการให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และให้มีอำนาจออกกระเบียบและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๖)
- (๒) กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับต่อไปในกรณีที่ไม่ได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาตามมาตรา ๑๓ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒ วรรคสอง)
- (๓) กำหนดระยะเวลาและหลักเกณฑ์การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขยายระยะเวลาการเริ่มเจรจา และขยายระยะเวลาการแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๒๑)
- (๔) ขยายระยะเวลาการดำเนินการไกล่เกลี่ยตกลงพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๒)
- (๕) แก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไขการห้ามนายจ้างปิดงานหรือห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๕ (๓))
- (๖) ปรับปรุงองค์ประกอบและวิธีการได้มาซึ่งกรรมการในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ และเพิ่มมาตรา ๓๙/๑)
- (๗) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจทำการแทนนายจ้างในการจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการเลิกจ้าง จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙๕ วรรคสาม)
- (๘) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปประชุม ขอรบรรม สัมมนาตามที่ทางราชการกำหนด หรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการไตรภาคีตามกฎหมาย และมีสิทธิลาไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๒)



LIRT

(๙) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือใช้สิทธิปิดงานเฉพาะลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นทางคน อันเป็นการเลือกปฏิบัติ และห้ามเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๒ หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสม (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓๐)

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองผู้จัดตั้งสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิลาของกรรมการสหภาพแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม และบทกำหนดโทษ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

- (๑) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา
- (๒) ออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ตัว เมาต่อไปนี้แทน

“ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

การเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาหกสิบวันก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาหรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกัข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกัข้อเรียกร้องนั้นในวันที่แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า ทั้งนี้



LIART

ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้แจ้งไว้แล้วย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่ถึงถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มี การเจรจากันภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปด ชั่วโมงนับแต่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตามมาตรา ๒๑ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมิชักช้าเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันได้ไม่ว่าเนื่องจากการไกล่เกลี่ยหรือการเจรจาตกลงกันเองในภายหลังให้นำมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไมอาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปหรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง หรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้งบังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๖”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความใน (๓) ของมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๒๒ วรรคสองได้ปฏิบัติตามข้อตกลง”



มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าห้าปีจำนวนสามคน

ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๓๘ ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๓๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก”

มาตรา ๑๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

“มาตรา ๓๙/๑ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทน เว้นแต่วาระของประธานกรรมการหรือกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนก็ได้ และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้ง



LIART

ประธานกรรมการหรือกรรมการตามความในวรรคหนึ่ง และในกรณีที่ประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้กรรมการที่เหลือเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการเป็นการชั่วคราว”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจทำการแทนนายจ้างในการจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการเลิกจ้าง จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐๒ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มีสิทธิลาเพื่อไปประชุม อบรม หรือสัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนด หรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการไตรภาคีตามกฎหมาย และมีสิทธิลาไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใดอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้องแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๒) ชดชวงในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากกรมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ลออกจากกรมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน



LIRT

(๓) ใช้สิทธิปิดงานเฉพาะลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติ

(๔) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๕) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๒ หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ลอกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ มาตรา ๒๐ หรือมาตรา ๒๒ วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา ๑๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท”

มาตรา ๑๖ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๗ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้
ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

มาตรา ๑๘ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

บันทึกวิเคราะห์สรุป
สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ต่อสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามมาตรา ๑๔๒ วรรคห้า ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาตัวแรงงานสัมพันธ์และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองผู้จัดตั้งสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิลาของกรรมการสหภาพแรงงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรม รวมทั้งบทกำหนดโทษ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับรัฐมนตรีผู้รักษาการ จากเดิม “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน” เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และให้มีอำนาจออกระเบียบและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๖)

๒.๒ กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับต่อไปในกรณีที่มิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาตามมาตรา ๑๓ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒ วรรคสอง)

๒.๓ กำหนดระยะเวลาและหลักเกณฑ์การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขยายระยะเวลาการเริ่มเจรจา และขยายระยะเวลาการแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๒๑)

๒.๔ ขยายระยะเวลาการดำเนินการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๒)

๒.๕ แก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไขการห้ามนายจ้างปิดงานหรือห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔ (๓))



๒.๖ ปรับปรุงองค์ประกอบและวิธีการได้มาซึ่งกรรมการในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ และเพิ่มมาตรา ๓๙/๑)

๒.๗ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจทำการแทนนายจ้างในการจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการเลิกจ้าง จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙๕ วรรคสาม)

๒.๘ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปประชุม ถวายสัมมนาตามที่ทางราชการกำหนด หรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการใดก็ตามตามกฎหมาย และมีสิทธิลาไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๓)

๒.๙ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือใช้สิทธิปฏิบัติงานเฉพาะลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอื่นเป็นการเลือกปฏิบัติ และห้ามเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๒ หรือคำสั่งขาดมีผลใช้บังคับ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓)

๒.๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสม (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓๐)

ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
กับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่ผ่านการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p> <hr/> <p>ภูมิพลอดุลยเดช บ.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นปีที่ ๓๐ ในรัชกาลปัจจุบัน</p>	<p>ร่าง พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.</p> <hr/> <p>.....</p>	
<p>พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์</p>	<p>โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์</p> <p>พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการ จำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้อย่างที่อาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย</p>	

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้</p> <p>มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจตั้งต่อไปนี้</p> <p>(๑) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประหลอมข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๒) ออกกฎกระทรวง เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>การแต่งตั้งตาม (๑) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้</p>	<p>มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ."</p> <p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p> <p>มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปแทน</p> <p>มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจตั้งต่อไปนี้</p> <p>(๑) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประหลอมข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p> <p>(๒) ออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้</p>	<p>เพื่อให้หน่วยงานมีเวลาในการดำเนินการออกกฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัตินี้</p> <p>แก้ไขผู้รักษาการจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และเพิ่มเติมให้มีอำนาจออกระเบียบและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามร่างพระราชบัญญัตินี้</p>

๓๗/๓

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๒ ๖๓๖</p> <p>ในกรณีที่จะระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลให้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี</p> <p>มาตรา ๑๓ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นผู้ร่วมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน</p>	<p>มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลให้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี นับแต่วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง”</p> <p>มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๓ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ</p> <p>การเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาหกสิบวันก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วม</p>	<p>เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสอดคล้องกับการแก้ไขระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้อง</p> <p>กำหนดระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อให้มีการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนไม่สิ้นสุด และกำหนดให้ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้แจ้งไว้โดยถูกต้องแล้วย่อมไม่เสียไป แม้ต่อมาภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและรายชื่อของลูกจ้างไม่มีถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งข้อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมีชื่อกำ และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง</p>	<p>มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งข้อตนเองหรือผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจากันหนึ่งสัปดาห์ให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมีชื่อกำ และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง”</p>	<p>ขยายระยะเวลาการเริ่มเจรจาเพื่อไม่ให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องมีเวลาในการเตรียมการเจรจาเพิ่มขึ้น</p>
<p>มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มีกรรมาธิการในกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือมีการเจรจากันไม่ได้ด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบห้าวันนับแต่เวลาที่ความมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันได้แล้วแต่กรณี</p>	<p>มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มีกรรมาธิการในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบห้าวันนับแต่เวลาที่ความมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันได้แล้วแต่กรณี</p>	<p>ขยายระยะเวลาการแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้ฝ่ายที่มีหน้าที่แจ้งข้อพิพาทแรงงานได้มีเวลาเพียงพอในการดำเนินการ</p>
<p>มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือตามมาตรา ๒๑ แล้ว ให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้อง และส่งรายชื่อข้อเรียกร้องและฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องตกลงกันภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง</p>	<p>มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือตามมาตรา ๒๑ แล้ว ให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องและส่งรายชื่อข้อเรียกร้องและฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องตกลงกันภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง</p>	<p>ขยายระยะเวลาการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อของพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เพื่อส่งเสริมให้คู่กลางและนายจ้างเจรจากันก่อนที่จะใช้มาตรการปิดงานหรือตัดหยุดงาน</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา ๑๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ในกรณีที่ไม่วางตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปฏิบัติงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อกฎมาตรา ๓๕ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจบังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๓๖</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.</p> <p>ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันได้ไม่ว่าเนื่องจากการไกล่เกลี่ยหรือการเจรจาตกลงกันเองในภายหลัง ให้บังคับมาตรา ๑๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ในกรณีที่ไม่วางตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินมาตรการไกล่เกลี่ยต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง หรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือตั้งนายจ้างจะนัดหยุดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่มีข้อยกเว้นตามมาตรา ๓๕ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจบังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๓๖</p>
<p>มาตรา ๓๕ ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้</p> <p>“สา ๓๑”</p> <p>“๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง</p>	<p>มาตรา ๘ ให้ออกเลิกทวรมใน (๓) ของมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้ความต่อไปเป็นแทน</p> <p>“(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง”</p> <p>มาตรา ๙ ให้ออกเลิกความในมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้ความต่อไปเป็นแทน</p>

<p>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๓๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. “มาตรา ๓๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ เป็นที่ประจักษ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าห้าปีจำนวนสามคน</p>	<p>เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติมแก้ไของค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้มีรูปแบบของกรรมการโดยภาคีในสัดส่วนที่เท่ากัน เพื่อให้สอดคล้องกันแนวทางปฏิบัติ โดยกำหนดคุณสมบัติของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้กรรมการซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญทางด้านแรงงานสัมพันธ์ และกำหนดให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขาธิการ</p>
<p>มาตรา ๓๘ ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตาม มาตรา ๓๗ อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อ ครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจาก ตำแหน่งหนึ่งโนสวามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบสองปีให้ ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีก หนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก</p>	<p>ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็น กรรมการและเลขาธิการ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งประธานกรรมการและ กรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนด</p>	<p>กำหนดให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจาก ตำแหน่งตามวาระโดยไม่ต้องมีการจับสลากออก รวมทั้ง กำหนดให้กรรมการชุดเดิมดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่ง ได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของ คณะกรรมการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>มาตรา ๓๘ ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตาม มาตรา ๓๗ อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อ ครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจาก ตำแหน่งหนึ่งโนสวามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบสองปีให้ ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีก หนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก</p> <p>ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการ แทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตาม วาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่เน้นอยู่ใน ตำแหน่งคราวละสามปี</p>	<p>มาตรา ๓๘ ประธานกรรมการและกรรมการ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระสุดท้าย ทบยังมีได้มีการ แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการอื่นใหม่ ให้ประธาน กรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ใน ตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือ กรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่</p> <p>ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง ตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้</p>	<p>กำหนดให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจาก ตำแหน่งตามวาระโดยไม่ต้องมีการจับสลากออก รวมทั้ง กำหนดให้กรรมการชุดเดิมดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่ง ได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของ คณะกรรมการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p>

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๙ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๗) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๓๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๓๘ ประธานกรรมการ หรือกรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก
- (๔) พ้นจากตำแหน่งโดยการรับสลาทตามมาตรา ๓๘
- (๕) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระประธานกรรมการและกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่
- มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๑๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

เพิ่มเติมเทศที่รัฐมนตรีให้ออกเพื่อให้เกิดความชัดเจนรวมทั้ง (๔) การพ้นจากตำแหน่ง โดยวิธีการจับสลากออก เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๘



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ...) พ.ศ.	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๑๒ ลูกจ้างซึ่งเป็นการยกสภาพแรงงาน มีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทน ลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปประชุม อบรม หรือสัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนด หรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการตามกฎหมาย และมีสิทธิลาไปเป็นพยานตามกฎหมายในคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน</p>	<p>มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๐๒ ลูกจ้างซึ่งเป็นการยกสภาพแรงงาน มีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทน ลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปประชุม อบรม หรือสัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนด หรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการตามกฎหมาย และมีสิทธิลาไปเป็นพยานตามกฎหมายในคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน”</p>	<p>เพิ่มเติมสิทธิในการลาของลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการ สหภาพแรงงานเพื่อไปประชุม อบรม หรือสัมมนาตามที่ทางราชการกำหนด หรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการใดก็ตามตามกฎหมาย ตลอดจนการเป็นพยานตามหมายเรียกของศาล ในคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ</p>
<p>มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือผู้ใดอื่นใด สามารถทำสัญญาจ้าง หรือสัญญาจ้างอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔</p>	<p>มาตรา ๑๑๑ ห้ามมิให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือผู้ใดอื่นใด สามารถทำสัญญาจ้าง หรือสัญญาจ้างอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔</p>	<p>เพิ่มเติมกรณีที่ทำมิให้นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้ใดอื่นใดสามารถทำสัญญาจ้าง หรือสัญญาจ้างอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔</p>
<p>มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือผู้ใดอื่นใด สามารถทำสัญญาจ้าง หรือสัญญาจ้างอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔</p>	<p>มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือผู้ใดอื่นใด สามารถทำสัญญาจ้าง หรือสัญญาจ้างอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔</p>	<p>เพิ่มเติมกรณีที่ทำมิให้นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้ใดอื่นใดสามารถทำสัญญาจ้าง หรือสัญญาจ้างอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔</p>

13/14

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๕	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๕</p> <p>แรงงาน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรณีการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติฯ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน (๒) เด็กจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๓) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๓) ใช้สิทธิปิดงานเฉพาะลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นของตนเองเป็นการเลือกปฏิบัติ</p> <p>(๔) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือจัดขบวนการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๕) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างโดยไม่อำนาจตามกฎหมาย</p> <p>มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ยังตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๒ หรือคำพิพากษามีผลบังคับ ให้ห้ามมิให้</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.</p> <p>นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน กรณีการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว</p> <p>(๒) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๓) ใช้สิทธิปิดงานเฉพาะลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นของตนเองเป็นการเลือกปฏิบัติ</p> <p>(๔) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือจัดขบวนการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๕) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างโดยไม่อำนาจตามกฎหมาย</p> <p>มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ยังตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๒ หรือคำพิพากษามีผลบังคับ ให้ห้ามมิให้</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๕	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ...) พ.ศ.	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว</p> <p>(๑) พุจริตต่อหน้าหรือกระทำการผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>(๓) ผิดใจข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งซึ่งมอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตั้งข้อเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง</p> <p>(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลายาวนานทางเนติคดีอันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด</p>	<p>นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว</p> <p>(๑) พุจริตต่อหน้าหรือกระทำการผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>(๓) ผิดใจข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งซึ่งมอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตั้งข้อเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง</p> <p>(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลายาวนานทางเนติคดีอันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด</p>	<p>เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับนั้นหมายถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพิ่มเติมมาตรา ๑๒ และแก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๑๑ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๑ (๑)</p>
<p>มาตรา ๑๓๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๑๔ มาตรา ๒๐ หรือมาตรา ๒๒ วรรคสอง ประกอบด้วย ประมวลด้วยมาตรา ๑๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท</p>	<p>มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๕ และให้ใช้ความต่อไปแทน</p> <p>"มาตรา ๑๓๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๑๘ มาตรา ๒๐ หรือมาตรา ๒๒ วรรคสอง ประกอบด้วย มาตรา ๑๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท"</p>	<p>เพื่อแก้ไขอัตราโทษปรับให้เหมาะสมยิ่งขึ้น</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ...) พ.ศ. มาตรา ๑๖ "ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้	มาตรา ๑๗ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาดของผู้อยู่พิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีที่เกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด	มาตรา ๑๘ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ นายกรัฐมนตรี
	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม รองรับให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ สามารถทำงานต่อไปได้จนกว่าจะมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน	เพื่อรองรับการดำเนินการตามกฎหมายเพิ่มเติมที่ค้างอยู่ ก่อนวันที่ร่างพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไป ตามกฎหมายเดิมจนกว่าจะถึงที่สุด	

